

**Положение о наставничестве
в филиале № 5 «Гродненский КСМ»
ОАО «Красносельскстройматериалы»**

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в целях организации и проведения профессионального обучения на производстве впервые поступающих в организацию молодых рабочих.

2. В настоящем положении используются следующие понятия:

наставничество - форма профессионального становления и воспитания молодых рабочих под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе;

наставник – высококвалифицированный сотрудник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми рабочими по их адаптации к производственной деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом;

молодой рабочий – лицо со средним специальным, профессионально-техническим образованием, впервые приступившее к работе в филиале №5 «Гродненский КСМ» непосредственно после окончания учебного заведения, направленное на работу по распределению и осуществляющее свою деятельность под наблюдением наставника в течение определенного срока, отведенного для оценки его способностей.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3. Цели и задачи:

оказание помощи молодому рабочему в освоении профессии и овладении в полном объеме должностными обязанностями за счет ознакомления с современными методами и приемами труда, передачи наставником личного опыта;

создание условий для становления квалифицированного и технически грамотного работника;

вовлечение молодого рабочего в трудовой процесс и общественную жизнь организации с учетом его индивидуальных склонностей, закрепление его на предприятии;

адаптация молодого рабочего в трудовом коллективе, освоение им корпоративной культуры, принятие традиций трудового коллектива и правил поведения на предприятии;

формирование высоких нравственных принципов, чувства долга и ответственности, уважения к профессии и добросовестного отношения к трудовой деятельности;

повышение качества подготовки и квалификации молодых рабочих, постоянное совершенствование форм и методов наставничества;
снижение текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с нанимателем;
создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата.

МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

4. Наставничество устанавливается для лиц со средним специальным и профессионально-техническим образованием, впервые приступивших к работе в филиале №5 «Гродненский КСМ» непосредственно после окончания учебного заведения, направленных на работу по распределению.
5. Наставничество организуется не позднее семи дней с момента приёма на работу молодого рабочего и вводится на срок до 1 года.
6. Наставничество организуется на основании приказа директора филиала №5 «Гродненский КСМ». В приказе указываются продолжительность и условия наставничества, должность, фамилия, имя, отчество наставника и молодого рабочего, оплата труда наставников. Приказ согласовывается с цеховым комитетом профсоюза филиала №5 «Гродненский КСМ».
7. Оплата труда наставников производится в соответствии с коллективным договором (раздел III, п. 21).
8. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по идеологической, социальной и кадровой работе, начальника отдела кадров и руководителей структурных подразделений.
9. Заместитель директора по идеологической, социальной и кадровой работе:
 - составляет план организации и проведения наставничества (приложение 1);
 - совместно с отделом кадров организует обучение наставников передовым формам и методам обучения молодых рабочих, основам педагогики и психологии, оказывает им методическую и практическую помощь в составлении планов работы;
 - совершенствует формы наставничества в соответствии с изменяющимися потребностями предприятия;
 - изучает, обобщает и распространяет положительный опыт организации наставничества на предприятии;
 - вносит предложения нанимателю и цеховому комитету профсоюза о поощрении наставников;
10. Ответственность за наставничество в структурном подразделении несет руководитель структурного подразделения.
11. Руководитель структурного подразделения:
 - рассматривает и утверждает индивидуальный план наставничества;

проводит инструктаж наставников и молодых работников;
создает необходимые условия для совместной работы молодого рабочего с закрепленным за ним наставником;
осуществляет систематический контроль над ходом обучения;
по завершении выполнения индивидуального плана обучения совместно с наставником составляет характеристику на молодого рабочего, указывает достигнутые результаты и представляет ее заместителю директора по идеологической, социальной и кадровой работе;
совместно с другими лицами участвует в работе квалификационной комиссии.

12. На предприятии могут применяться формы наставничества:

индивидуальное - наставник закрепляется за одним молодым рабочим;
групповое – наставник закрепляется за группой молодых рабочих.

13. Наставник в течение 10 дней с момента издания приказа о закреплении совместно с молодым рабочим разрабатывает индивидуальный план наставничества (приложение 2).

14. В течение всего периода обучения наставник обеспечивает качественное и своевременное обучение молодого рабочего в соответствии с индивидуальным планом наставничества.

15. Результаты обучения молодых рабочих оценивает квалификационная комиссия в порядке, определенном законодательством.

16. Молодой рабочий должен быть уведомлен о решении (рекомендациях), вынесенном комиссией.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НАСТАВНИКА

17. Требования к подбору наставника

Наставником назначается наиболее опытный, высококвалифицированный рабочий, мастер, руководитель среднего звена или специалист, который:

знает специфику деятельности предприятия и его традиции;

владеет особенностями и спецификой работы по специальности молодого рабочего;

имеет продолжительный стаж работы по специальности на предприятии, богатый жизненный опыт, безупречную репутацию.

18. Наставник имеет право:

требовать от молодого рабочего выполнения указаний по вопросам, связанным с его производственной деятельностью;

ходатайствовать перед руководством о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности своего подопечного;

принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого рабочего, вносить предложения в цеховой комитет профсоюза, соответствующим руководителям о поощрении молодого рабочего, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

с согласия руководителя структурного подразделения привлекать для обучения молодого рабочего других работников;

участвовать в обсуждении профессиональной карьеры молодого рабочего;

ходатайствовать перед квалификационной комиссией о присвоении молодому работнику более высокой квалификации, категории по должности.

19. Наставник обязан:

осуществлять обучение молодого рабочего в оговоренные сроки;

разработать совместно с молодым рабочим индивидуальный план наставничества;

ознакомить молодого рабочего с целями и задачами деятельности предприятия, производственными и социально-бытовыми условиями структурного подразделения и предприятия, основами корпоративной культуры;

ознакомить с требованиями по обучаемой специальности, охране труда и правилами внутреннего трудового распорядка;

проводить необходимое обучение и контролировать выполняемую работу молодого рабочего, оказывать помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

способствовать рациональной организации труда молодого рабочего, эффективному использованию техники и оборудования, экономии топливно-энергетических ресурсов, сырья и материалов;

личным примером развивать положительные качества молодого рабочего, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

совместно с руководителем структурного подразделения подводить итоги профессиональной адаптации молодого рабочего (специалиста), составлять характеристику по итогам обучения, давать заключение о результатах прохождения адаптации с предложениями по дальнейшей работе молодого рабочего.

20. Ответственность наставника:

Наставник несет персональную ответственность за качество обучения молодого рабочего и за его действия в период прохождения наставничества, связанные с трудовой деятельностью на предприятии.

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО РАБОЧЕГО (СПЕЦИАЛИСТА)

21. Молодой рабочий имеет право:

обращаться за помощью к своему наставнику;

вносить предложения по совершенствованию работы, связанной с обучением;

участвовать в обсуждении результатов наставничества;

выходить с ходатайством к руководителю структурного подразделения и заместителю директора по идеологической, социальной и кадровой работе о смене наставника.

22. Молодой рабочий обязан:

знать нормативные акты, определяющие его трудовую деятельность, особенности деятельности структурного подразделения, функциональные обязанности по его специальности, занимаемой должности;

постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками;

исполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором (контрактом), правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией;

соблюдать индивидуальный план наставничества.

СИСТЕМА МОРАЛЬНОГО И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ НАСТАВНИКОВ

23. В целях материального поощрения наставникам устанавливается оплата в соответствии с коллективным договором.

24. Оплата наставникам отменяется приказом директора на основании докладной записки начальника отдела кадров в связи с увольнением молодого рабочего или ненадлежащим исполнением наставником своих обязанностей.

25. Цеховым комитетом профсоюза учреждена специальная премия лучшему наставнику ко Дню строителя в размере 3-х базовых величин.

26. Результаты наставничества, положительный опыт работы наставников освещаются в информационном вестнике «Молодежка».